ACTALIANS
Le nouveau champ de compétences de l'OPCA PL

DPC, MODE D'EMPLOI *Le Guide*

Actalians met à la disposition des entreprises adhérentes qui souhaitent devenir organisme de développement professionnel continue (ODPC) un dispositif d'accompagnement des personnes en charge, au sein des entreprises, de constituer le dossier de « candidature » à soumettre à l'OGDPC. Ce dispositif s'appuie principalement sur l'outil « DPC, mode d'emploi » et prévoit une formation préalable d'une journée ainsi qu'un appui technique fourni par les conseillers de l'OPCA.

Attention, les informations sur le DPC que vous trouverez plus loin ne sont pas d'ordre général. Aussi nous vous invitons à consulter le site de l'OGDPC en cliquant sur le lien https://www.ogdpc.fr.

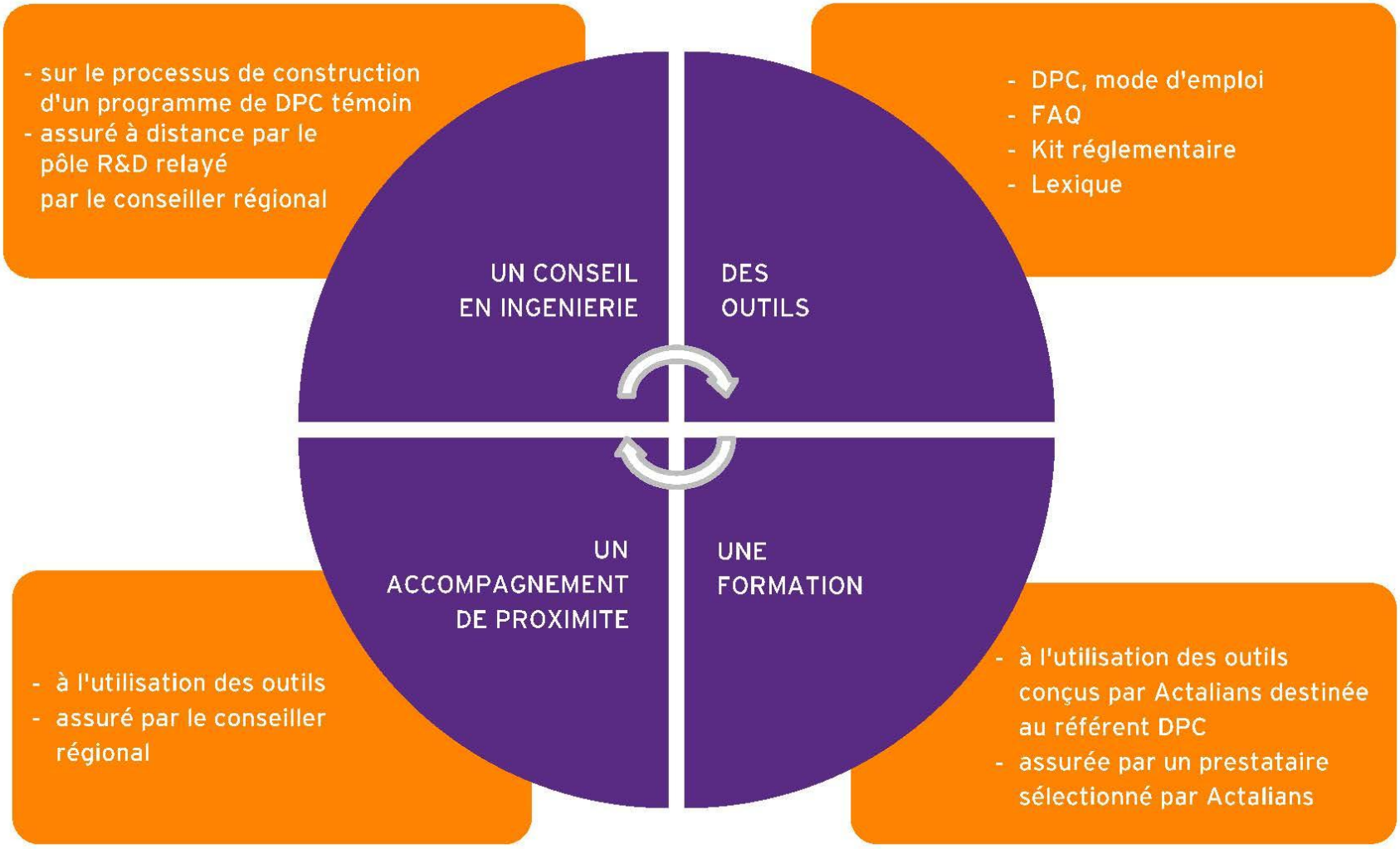
Les grandes étapes pour devenir Organisme de DPC avec Actalians

1 Choisir de devenir organisme de DPC	2 S'inscrire dans le dispositif d'accompagnement et désigner un référent DPC	3 Former le référent DPC	4 Constituer votre dossier de candidature auprès de l'OGDPC		5 Déposer votre dossier de candidature auprès de l'OGDPC	6 Développer votre activité DPC	7 Poursuivre votre activité DPC
			Demande d'enregistrement	Demande d'évaluation			
Avec l'accompagnement d'Actalians							
Sur **www.actalians.fr** consultez la rubrique DPC pour identifier les avantages et les inconvénients à devenir organisme de DPC.	- Accès aux outils *DPC, mode d'emploi* d'Actalians ; - Aide au choix du référent chargé de constituer le dossier de candidature pour devenir ODPC.	- Formation d'une journée pour savoir utiliser les outils *DPC, mode d'emploi* et construire un programme témoin de DPC. *Prise en charge forfaitaire par Actalians de 350 € pour un référent par entreprise.*	Recueil des informations et documents nécessaires auprès des divers interlocuteurs internes et externes.	Construire et rédiger votre premier programme témoin à joindre au dossier d'évaluation. Compléter votre dossier d'évaluation en utilisant les outils *DPC, mode d'emploi.*	Dépôt à faire en ligne sur le site de l'OGDPC : www.ogdpc.fr Prochaines fenêtres d'enregistrement : 1er au 30 avril 2014 1er au 30 sept. 2014 1er au 31 janvier 2015 Une fois enregistré en qualité d'ODPC, et avant l'évaluation de votre dossier par la Commission Scientifique Indépendante, vous pouvez dispenser des programmes de DPC.	Etablir un plan de DPC au sein de l'entreprise. Mettre les ressources nécessaires en place pour : - dispenser les programmes de DPC ; - assurer la traçabilité des programmes DPC.	Evaluation positive par la CSI. Poursuite de l'activité DPC. En cas de non conformité, nouvelle demande d'évaluation à faire auprès de l'OGDPC.
8 jours		1 à 2 mois	2 à 3 mois		Environ 6 mois : entre l'enregistrement et l'évaluation par la CSI		Pendant 2 ans

** En application de la loi Hôpital, patients, santé, territoires (HPST) de 2009*

N.B - Par souci de simplification nous utilisons ici le terme générique « entreprise » pour caractériser les entreprises libérales, les entreprises de l'hospitalisation privée (établissements indépendants ou constitués en groupe).

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES REFERENTS DPC


- sur le processus de construction d'un programme de DPC témoin
- assuré à distance par le pôle R&D relayé par le conseiller régional
- DPC, mode d'emploi
- FAQ
- Kit réglementaire
- Lexique
UN CONSEIL EN INGENIERIE
DES OUTILS
UN ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITE
UNE FORMATION
- à l'utilisation des outils
- assuré par le conseiller régional
- à l'utilisation des outils conçus par Actalians destinée au référent DPC
- assurée par un prestataire sélectionné par Actalians

L'unique principe attaché à la démarche d'ingénierie proposée aux entreprises pour construire un programme de DPC est de s'appuyer sur l'existant. Toutes les actions mises en œuvre par l'entreprise pour évaluer les pratiques professionnelles, actualiser les connaissances et fabriquer les compétences du personnel sont autant de moyens qui peuvent devenir constitutifs d'un programme DPC, à condition d'être articulées entre elles. Monter un programme de DPC en s'appuyant sur l'existant est l'objectif principal du présent outil.

■ L'outil « DPC, mode d'emploi ». Pourquoi ? Pour qui ?

L'outil s'adresse aux entreprises qui souhaitent devenir ODPC. Il est conçu pour valoriser les actions d'ores et déjà développées au sein des entreprises, parfois depuis plusieurs années, les normaliser de sorte qu'elles puissent être reconnues comme programmes de DPC et évaluées favorablement par l'OGDPC et les commissions scientifiques indépendantes (CSI).

Cet outil est l'un des éléments du dispositif global qu'Actalians met à disposition de ses adhérents qui souhaitent devenir ODPC.

Il n'est accessible qu'aux seuls adhérents d'Actalians.

■ Etre ou ne pas être ODPC ?

Il n'y a pas de nécessité absolue à devenir ODPC, c'est pourquoi nous vous invitons à identifier les avantages et inconvénients à le devenir avant de prendre la décision. Pour cela, posez-vous les bonnes questions…

L'entreprise a-t-elle intérêt à devenir ODPC ?

- De nombreuses actions de formation sont admises comme permettant de satisfaire les obligations qui incombent aux professionnels de santé en matière de DPC. Prenez donc le temps d'examiner le plan de formation de l'entreprise des 3 derniers exercices afin d'identifier les actions auxquelles ont pris part les personnels de santé. Certaines d'entre elles pourraient être valorisées comme DPC, en particulier pour les paramédicaux (voir fiche HAS « La formation professionnelle continue des professionnels de santé paramédicaux »). A vous d'évaluer ensuite quel pourcentage moyen de vos personnels concernés par le DPC remplit ses obligations annuellement grâce au plan de formation. Au-delà d'un certain seuil, est-il utile que l'entreprise devienne ODPC ? Un ajustement du plan de formation annuel ne serait-il pas moins contraignant ?
- L'importance des effectifs concernés par le DPC est telle que le recours à la sous-traitance serait trop coûteux pour l'établissement : devenir ODPC s'impose alors.

L'entreprise a-t-elle les compétences pour devenir ODPC ?

- L'entreprise a déjà une culture qualité, d'évaluation des pratiques, de formations internes, d'échanges interservices facilement transposable sur le DPC.
- Des personnes ressources, en interne, sont en capacité de produire un programme DPC témoin, par profession de santé concernée, ainsi que le dossier d'évaluation, demandés par l'OGDPC pour que soit étudiée la candidature de l'entreprise à devenir ODPC.

L'entreprise a-t-elle anticipé les obligations qui incombent à un ODPC ?

- L'entreprise a pris la mesure des coûts directs et indirects liés à : la gestion administrative, la traçabilité, le remplacement des salariés, l'information, la communication, l'ingénierie et la conception des programmes de DPC, les éventuels développements informatiques.
- Une structure, en interne, pourra prendre en charge la gestion, le suivi et la traçabilité des programmes DPC.
- Dans le cas d'une organisation multi sites, il existe une entité juridique qui pourra devenir ODPC et :
  - Apporter la preuve de son indépendance financière vis-à-vis de l'industrie pharmaceutique ;
  - Prendre en charge la gestion, le suivi et la traçabilité des programmes de DPC, pour l'ensemble des établissements / sites,
    - Organiser la délégation de la mise en œuvre des programmes de DPC dans les filiales ayant la même identité juridique
    - Formaliser la sous-traitance des méthodes et des parties de programmes de DPC aux autres établissements / sites tout en restant garant de la qualité de ces programmes ;

Si tel n'est pas le cas, que chaque site / établissement peut devenir ODPC et déposer un dossier auprès de l'OGDPC.

- Les ressources, l'organisation et les moyens internes sont adaptés pour assurer :
  - La mise en œuvre des différentes étapes du programme : évaluation des pratiques, phases cognitives, suivi de l'amélioration des pratiques.
  - La traçabilité de la totalité des actions, en tant qu'ODPC, d'une part, et employeur, d'autre part.
  - La conception des nouveaux programmes DPC chaque année ainsi que leur transmission à l'OGDPC avant leur mise en œuvre.

L'entreprise souhaite-t-elle faire du DPC un levier de sa stratégie ?

- Le DPC est envisagé comme un outil de management apte à contribuer aux orientations stratégiques de l'entreprise.
- Le DPC est envisagé comme un outil de promotion de l'entreprise :
  - en interne
  - en externe
- Devenir ODPC est une décision du comité de direction (ou équivalent) de l'entreprise.

Le profil du référent DPC

L'entreprise a décidé de devenir ODPC, il va falloir identifier la personne chargée, au sein de l'organisation, de constituer le dossier d'évaluation et le programme DPC témoin, nécessaires à la demande d'enregistrement auprès de l'OGDPC. Attention ! la personne désignée pour réaliser ce dossier n'est pas nécessairement celle qui aura en charge la gestion et l'organisation des programmes DPC à venir. C'est pour cela que nous proposons le terme relativement neutre de « référent DPC ». Il s'agit, pour l'instant, de définir qui, au sein de l'organisation, est en charge de constituer le dossier de candidature de l'entreprise pour devenir ODPC.

Qui choisir pour être référent DPC de l'entreprise ?

Idéalement le référent DPC pourrait être un responsable des ressources humaines ou un responsable formation, doublé d'un responsable assurance qualité (RAQ). A défaut, on peut envisager de mobiliser ces deux profils à la fois. Il importe en outre que le référent DPC soit légitime aux yeux de ceux qu'il va devoir solliciter, au sein de l'organisation, pour l'aider à construire le programme témoin et constituer le dossier d'évaluation. Car ce travail ne peut être mené seul ; il mobilise une grande partie de l'équipe dirigeante : personnes en charge de la stratégie RH, formation, qualité de l'entreprise ainsi que la direction scientifique qui doit être associée à l'élaboration du programme.

Afin de faciliter le choix du référent DPC, le tableau ci-après indique une liste succincte des savoirs propres au DPC que devra mobiliser le référent pour mener sa mission. Ne sont pas indiqués dans cette liste les savoirs liés au management de projet, à la formation professionnelle, à la qualité… considérés comme allant de soi pour ce type de mission. Que le référent DPC choisi par l'entreprise maîtrise, avant de s'engager dans la démarche, certains des savoirs indiqués sera incontestablement un plus.

SAVOIR-FAIRE	SAVOIRS THEORIQUES	SAVOIRS PROCEDURAUX
• Rédiger un programme témoin • Contrôler l'éligibilité d'un programme témoin • Vérifier la conformité d'un dossier d'évaluation : pièces constitutives du dossier, programme témoin	• Les principes du DPC • Lexique du DPC • La réglementation en matière de DPC	• Méthodes HAS • EPP • Normes et accréditation • Outil « DPC, mode d'emploi» • Kit « réglementaire » du DPC • Le protocole d'enregistrement d'un ODPC sur l'extranet OGDPC • Grille de lecture d'un programme DPC

■ Grille d'identification du référent DPC

Elle a pour objectif d'aider à l'identification du profil le mieux adapté à la mission de référent DPC. Cet outil peut servir à la fois aux acteurs chargés de sélectionner le profil requis, mais aussi à la personne pressentie pour remplir cette mission afin qu'elle puisse vérifier qu'elle est, a priori, en mesure de la mener à bien. Elle peut en outre tenir lieu de guide pour l'entretien au moment de confier la mission au référent pressenti.

Certains critères proposés dans la grille sont plus déterminants que d'autres. On s'attachera à solliciter une personne d'ores et déjà sensibilisée aux principes du DPC, de la qualité et de la formation comme outil de fabrication des compétences. Et évidemment, compte tenu de la charge que représente la constitution du dossier d'évaluation, il convient de s'assurer que la personne pressentie peut produire dans des délais contraints (pour plus d'information sur les périodes d'enregistrement, se reporter au site de l'OGDPC).

Le barème associé aux critères proposés est donné à titre indicatif.

Des critères sont des prérequis à la désignation du référent DPC : ils sont notés 4/4. C'est le cas par exemple, de la motivation et de la légitimité de la personne pressentie.

D'autres sont déterminants pour garantir la compétence du référent DPC pressenti : ils sont notés 3/4.

Les critères, notés 2/4, garantissent la capacité à s'adapter aux exigences du DPC.

Enfin, les critères notés 1/4 seraient des plus mais ils ne conditionnent en aucun cas la réussite de l'opération.

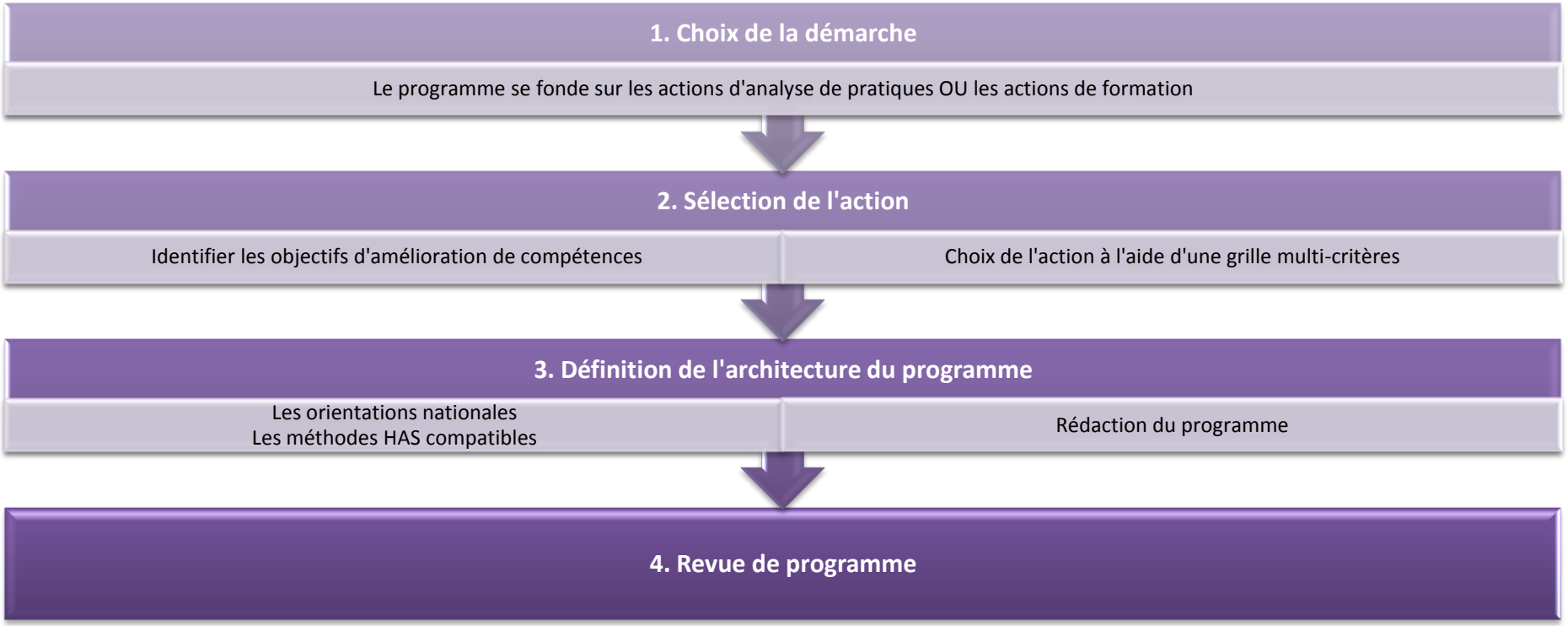
Cette grille n'est pas exhaustive. Peut-être l'établissement jugera-t-il nécessaire d'ajouter des critères propres à son organisation, sa culture, voire sa politique d'amélioration des compétences.

CRITERES	1	2	3	4
Le référent DPC est motivé par le projet de contribuer à ce que l'entreprise devienne ODPC				
Le référent DPC maîtrise les dispositifs d'analyse des pratiques professionnelles (APP) mis en œuvre dans l'entreprise				
Le référent DPC maîtrise les méthodes HAS				
Le référent DPC connait les pratiques de formation interne développées dans et par l'entreprise				
Le référent DPC connait le plan de formation développé au sein de l'entreprise				
Le référent DPC maîtrise le vocabulaire et les grands principes de la qualité				
Le référent DPC connait les normes nécessaires à l'accréditation de l'entreprise				
Le référent DPC maîtrise le vocabulaire de la compétence et de la pédagogie				
Le référent DPC maîtrise la réglementation du DPC				
Le référent DPC adhère au principe d'amélioration continue que vise le DPC				
Le statut du référent DPC l'autorise à solliciter toutes les personnes ressources de l'entreprise qu'il jugera nécessaire d'associer à la production du dossier d'évaluation, notamment en vue d'assurer la validité des contenus scientifiques				
Le référent DPC a le temps de suivre, au préalable, une journée de formation consacrée au DPC				
La charge actuelle du référent DPC lui permet de mobiliser du temps pour constituer le dossier d'évaluation ODPC				
…				
…				

« DPC, mode d'emploi » comment est organisé l'outil ?

L'outil déroule un processus en 4 étapes.

LE PROCESSUS DE FABRICATION D'UN PROGRAMME DPC


1. Choix de la démarche
Le programme se fonde sur les actions d'analyse de pratiques OU les actions de formation
2. Sélection de l'action
Identifier les objectifs d'amélioration de compétences
Choix de l'action à l'aide d'une grille multi-critères
3. Définition de l'architecture du programme
Les orientations nationales
Les méthodes HAS compatibles
Rédaction du programme
4. Revue de programme